



GOBIERNO DE
MÉXICO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



CENTRO DE INVESTIGACIÓN
Y DOCENCIA ECONÓMICAS A.C.

COMISIÓN DE ÉTICA

Con fundamento en los artículos 1, 2, 20 y 24 del Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Ética del Centro de Investigación y Docencia Económicas A. C. (CIDE), la Comisión de Ética, integrada por Clara García Ayluardo, Directora de la División de Historia nombrada en esta Comisión por Consejo Académico, Gerardo Maldonado Hernández, profesor investigador de la División de Estudios Internacionales nombrado por Consejo Académico, y Lucero Ibarra Rojas, integrante *ex officio* en su calidad de Directora de la División de Estudios Jurídicos, emite la presente resolución respecto de la queja interpuesta por [REDACTED] en contra de [REDACTED]

Al respecto, se informa lo siguiente:

1. ANTECEDENTES

1.1 El 14 de octubre de 2022, mediante correo electrónico dirigido al encargado del despacho de la Secretaría Académica y con copia a quienes integraban la Comisión de Ética en esta fecha, [REDACTED] presentó su queja en materia de discriminación y violencia de género del tipo físico y psicoemocional laboral contra [REDACTED] en este caso. De acuerdo con la narración de [REDACTED], el martes 11 de octubre sostuvo una reunión con [REDACTED] con la intención de comunicarle las modificaciones a su cargo de acuerdo con la estructura del Manual de Organización y Procedimientos del CIDE. De acuerdo con la narración de [REDACTED] la decisión fue comunicada en su oficina y [REDACTED] recibió la noticia mirando "de forma burlona" y cruzado de brazos y que [REDACTED] interrumpió la comunicación "se levantó y se acercó agresivamente hacia el escritorio", además de decirle "en tono fuerte y altanero" que su encargo se limitaba a [REDACTED]. En su narración, [REDACTED] explica su sorpresa ante la reacción dadas interacciones positivas previas; indicando que trató de responder, pero era continuamente interrumpido por [REDACTED] quien tenía un lenguaje físico que [REDACTED] califica de agresivo y emitía frases de descalificación del conocimiento de [REDACTED], las disposiciones del Manual y su autoridad en el ejercicio de su cargo. Posteriormente, según se narra en el reporte correspondiente, [REDACTED] salió de la oficina y se percató de la presencia de dos personas del equipo de trabajo de [REDACTED] que presenciaron el incidente. [REDACTED] manifiesta que [REDACTED] desvaloró, intimidó, intentó controlar o modificar sus decisiones, [REDACTED] insultó, humilló e hizo comparaciones destructivas consistentes con el tipo de violencia psicoemocional en su modalidad laboral, descalificando su trabajo, e intimidando y humillando, así como incurriendo en mansplaining y emitiendo comentarios condescendientes, todo esto relacionado con su condición [REDACTED]. [REDACTED] considera que el, presunto, acto de violencia fue ejecutado con la intención de provocar y justificar la denuncia que [REDACTED] y otras personas de la comunidad del CIDE han interpuesto en su contra por acoso laboral. En función de lo anterior, [REDACTED] manifiesta que se trata de "una forma de violencia especialmente cruel" para destituir [REDACTED] de su puesto y privarle de sus fuentes de ingresos. [REDACTED] manifiesta que esto ha





dañado su salud, su autoestima, y el ejercicio de sus derechos, afectaciones acreditadas por medio de dictámenes médicos.

Junto con su denuncia, [REDACTED] solicitó como medidas de protección que se le prohibiera [REDACTED] la entrada al edificio donde se encuentra su lugar de trabajo, que no pudiera acercarse a [REDACTED] y que las comunicaciones sobre su área se hicieran por escrito.

Adicionalmente, se enviaron a esta Comisión el formato de reporte de primer contacto en materia de violencia de género, un dictamen psiquiátrico donde se acredita las afectaciones por estrés agudo y una receta del personal médico del propio CIDE por cefalea tensional. [REDACTED] mencionó a dos personas que pueden testificar para acreditar los hechos.

1.2 El 17 de octubre se dictaron medidas de protección mediante el oficio SA/22/00139 dirigido [REDACTED]. Estas medidas consistieron en la prohibición de entrar al edificio en el que se encuentra [REDACTED], la instrucción de no acercarse físicamente a [REDACTED] y de que toda comunicación con [REDACTED] se hiciera mediante correo electrónico y oficio, con copia al encargado del despacho de la Secretaría Académica. Asimismo, se señaló que estas medidas estarían vigentes durante la duración del procedimiento ante la Comisión, y no prejuzgan ni determinan la resolución de fondo del mismo.

1.3 De acuerdo con la información con la que cuenta esta Comisión, las medidas de protección fueron posteriormente ajustadas. Esta situación fue notificada a [REDACTED] mediante el oficio SA/22/00146 del 26 de octubre de 2022. En este oficio se señaló que las medidas de protección anteriormente emitidas quedaban sin efecto, y se solicitó a [REDACTED] en la medida de lo posible, no tener trato directo ni indirecto con [REDACTED], tendiendo a cuidar la plenitud del desarrollo personal de [REDACTED]. Asimismo, se indicó que la comunicación de carácter laboral se realizara por medio de la Secretaría Académica. También se reiteró que las medidas durarían hasta la conclusión del procedimiento y que no prejuzgan ni determinan la resolución de fondo del mismo.

1.4 El 16 de enero de 2023, [REDACTED] comunicó por medio de correo electrónico a los miembros de la Comisión de Ética que el 10 de enero de 2023, alrededor de las 12:30 hrs., [REDACTED] ingresó al edificio donde está [REDACTED], considerándolo una violación a las medidas de protección dictadas en el presente caso. Además, señaló que esto [REDACTED] hizo sentir inseguro y con certeza de que [REDACTED] no respeta a las autoridades ni las medidas de protección, con la intención de amedrentar y aumentar la violencia. [REDACTED] también manifestó su renuencia a comunicar el hecho por el riesgo de revictimización.

1.5 Con fecha del 25 de enero de 2023, [REDACTED] comunicó a esta Comisión una ampliación de la queja antes presentada.



De acuerdo con su narración, el 8 de noviembre de 2022 recibió mensajes por el sistema de mensajería de WhatsApp de números desconocidos con un mensaje en el que se le calificaba de manera despectiva, que llegaron también a otras tres personas por parte de alguien desconocido para [REDACTED], quien también afirmó conocer personas que estaban sufriendo y refiriéndose a [REDACTED] y sus áreas de especialidad de manera negativa. Esta información fue comunicada en la mañana del 16 de enero de 2023 al Secretario Académico y al Abogado General del CIDE. Aunque reconoce no haber evidencia en este sentido, [REDACTED] considera que "hay elementos para suponer razonablemente" que la comunicación está relacionada con su queja contra [REDACTED] y sus intenciones de desprestigiar [REDACTED] y afectar [REDACTED] emocionalmente.

[REDACTED] incluyó también en este documento de ampliación el incidente del 10 de enero de 2023, abordado en el numeral anterior, destacando que este hecho se dio posteriormente a la emisión de medidas de protección. En su ampliación de la denuncia [REDACTED] consideró las medidas dictadas el 17 de octubre de 2022 y no su posterior modificación. [REDACTED] reiteró su sentimiento de inseguridad y su consideración de que [REDACTED] pretende amedrentar [REDACTED] al realizar dicha acción con impunidad, generándole sufrimiento adicional.

En el mismo documento se señala que el 19 de enero de 2023, en una reunión de trabajo con varias personas de la estructura administrativa del CIDE, [REDACTED] manifestó su molestia por haber sido convocado [REDACTED] de manera virtual, y no presencial, solicitando que se levantara una minuta que incluyera esta situación, además del motivo que sustentó la misma; además de insinuar que este hecho era un acto de discriminación. En la ampliación se menciona también que el 23 de enero se le notificó que no se solicitaría su apoyo como experto en esta Comisión, por ostentar el cargo de [REDACTED] y ser, por lo tanto, superior jerárquica de [REDACTED] instruyéndole, además de que, en caso de que se le solicitara asesoría, [REDACTED] tendría que remitir a las personas con los puntos de contacto designados. [REDACTED] señaló que esto es resultado de la solicitud de medidas cautelares hecha por [REDACTED] ante el Órgano Interno de Control que derivó en el Oficio OIC/AQ/38/128/369/2022 por el que dicho órgano solicitó al Director General instruirle de abstenerse de asistir en actos de asesoría a esta Comisión. Al respecto, [REDACTED] destacó su trayectoria como especialista en temas de violencia de género y violencia sexual, manifestó que en sus intervenciones no ha habido conflicto de interés y detalló las actividades en las que ha participado como [REDACTED] de esta Comisión, así como su labor en el diseño de los procesos de capacitación de personas que fugen como primeros contactos en el CIDE.

Aunque [REDACTED] no es mencionado en estos hechos de manera directa, [REDACTED] consideró que el objetivo de [REDACTED] es descalificar [REDACTED] y desprestigiar [REDACTED] así como excluir [REDACTED] de sus funciones. [REDACTED] manifestó que estos hechos implican "una conducta sistemática" de [REDACTED] en su contra que "constituye violencia psicoemocional en su modalidad laboral" con el objetivo de descalificar [REDACTED], difamar [REDACTED], intimidar [REDACTED] y desconocer su autoridad, en relación con su condición [REDACTED]. Asimismo, [REDACTED] consideró que las acciones de [REDACTED] pueden constituir instancias de "acoso laboral", dado que tiene el propósito de causarle "desgaste y sufrimiento





emocional" además de afectar su autoridad, el ejercicio de sus funciones, amedrentar y desprestigiar.

Ante lo anteriormente expuesto, solicitó a esta Comisión lo siguiente: que se integren los hechos expuestos al expediente de la denuncia; que se considere que no son hechos aislados, sino muestra de un patrón de conducta con los fines antes expuestos y causando daños físicos, psicológicos, económicos y laborales; que se determine si la conducta de constituye una falta grave al Código de Ética del CIDE y emita la recomendación correspondiente al Director General; que se dé conocimiento de este caso al Órgano Interno de Control para que sea castigado conforme a la reglamentación correspondiente y que se le notifique también de los casos de incumplimiento de las medidas de protección.

Respecto de los incidentes ocurridos en su lugar de trabajo y en reuniones, se hicieron del conocimiento de esta Comisión las personas que pudieran testificar sobre los hechos narrados por; además de las correspondientes pruebas documentales.

1.6 El 12 de agosto de 2023, mediante correo electrónico, comunicó a esta Comisión un incidente ocurrido el día anterior que, a su consideración manifiesta una intención de intimidar. De acuerdo con la narración de, el día anterior, alrededor de las 13:45 hrs., en compañía de una de las personas previamente mencionadas por acompañar actos en su contra, le siguieron a las personas que acompañaban en dirección al estacionamiento de este Centro, lo que considera fue hecho con "el propósito de incomodar". Una vez en el estacionamiento, afirmó que y su acompañante abordaron un vehículo "y aceleraron de forma innecesaria y condujeron de forma agresiva con la clara intención de intimidarnos". manifestó que estos hechos constituyen una violación a las medidas de protección emitidas por el Secretario Académico, por lo que ofrece el testimonio de sus acompañantes y solicitó que se revisen y se incluyan como pruebas las grabaciones de las cámaras de seguridad del área donde ocurrió el incidente. Adicionalmente, reiteró la situación de riesgo en la que se encuentra, los incidentes de violación de las medidas de protección, y la solicitud de que se atienda de manera prioritaria y urgente este caso, y se mantenga el mismo con la debida confidencialidad.

1.7 El 15 de agosto de 2023, la Comisión de Ética recibió una carta por correo electrónico de parte de. En esta carta, firmada por y otros tres integrantes de la comunidad del CIDE, se hace del conocimiento de esta Comisión "una situación de hostigamiento sistemático y tergiversación de información" atribuida a en el ejercicio de sus funciones, además de la existencia de denuncias presentadas en relación con esta situación en el Comité de Ética y el Órgano Interno de Control desde el mes de octubre de 2022, así como de las medidas de protección a su favor dictadas en estos casos frente a otros órganos del CIDE.

En esta comunicación se informó a esta Comisión también de la demanda laboral colectiva que interpusieron contra y contra el CIDE frente a los actos de hostigamiento continuos y





la inacción institucional. Lo anterior relacionado con un temor por su "integridad física, emocional y profesional". También se afirmó que [REDACTED] "provoca situaciones" que hacen inevitable la interacción que es presentada como instancias de victimización en su contra, además de situaciones que, presuntamente, ponen en riesgo procesos institucionales, afectando el prestigio de las personas firmantes.

En este sentido, [REDACTED], junto con [REDACTED] y otros firmantes, solicitaron que los casos relacionados se analicen en conjunto y no se tome ninguna resolución sin dicho análisis, además de que se otorguen medidas de protección para garantizar su seguridad y la de otras personas que no han interpuesto denuncias o quejas formales, presuntamente, por miedo a represalias; así como que se revisen las medidas de protección existentes y se aclare su alcance. También se señaló lo que consideran inconsistencias en la aplicación en favor de [REDACTED] de las medidas de protección emitidas por diversos órganos del CIDE, incluida esta Comisión, y la urgencia de las medidas solicitadas con motivo de las conductas que consideran represalias directas o indirectas por parte de [REDACTED] relataron distintos hechos que consideran "ejemplos de represalias".

Las personas firmantes indicaron no haber adjuntado las denuncias en otras instancias por respeto a los procedimientos institucionales, pero manifestaron la voluntad de atender las solicitudes hechas por esta Comisión.

1.8 El día 29 de septiembre de 2023, por medio de correo electrónico, [REDACTED] comunicó a esta Comisión información adicional respecto de la queja presentada en su contra y las medidas de protección que limitaron su movilidad en el CIDE. En particular, hizo referencia a una audiencia realizada el 27 de septiembre en el desarrollo de un caso en instancias jurisdiccionales, en donde [REDACTED] abordó el caso ante esta Comisión, así como los particulares del incidente que le da origen y señala otras situaciones que considera consisten en esfuerzos de intimidación. En su comunicación, [REDACTED] negó categóricamente el intento de agresión relatado, acusando a su vez a [REDACTED] de emitir "falsedades que atentaron contra (su) honorabilidad" y de fabricar una narrativa como represalia en su contra por testificar en materia de hostigamiento frente al Comité de Ética y negarse a dirigir dos áreas en el CIDE. [REDACTED] manifestó sentirse "vulnerado, humillado e invisibilizado" por las que considera mentiras que [REDACTED] ha manejado tanto en la institución como en instancias jurisdiccionales. Sobre la reunión del día 11 de octubre, materia del presente caso, [REDACTED] afirmó que la reunión estaba planeada para realizarse en compañía del líder sindical de SIPACIDE y el Secretario Académico, pero que, en su dicho, fue engañado para encontrarse a solas con [REDACTED], a su juicio debido a que [REDACTED] sabía que [REDACTED] se negaría a los ajustes en sus funciones.

[REDACTED] solicitó que se le comunicaran los términos completos de la queja puesta en su contra ante esta Comisión, que se le indicará el procedimiento a seguir y los alcances del mismo, así como el derecho de audiencia para poder realizar su declaración y ofrecer las pruebas que estime necesarias.





Con el objetivo de sustanciar su dicho [REDACTED] adjuntó a su correo un extracto de los hechos que presentó ante el Comité de Ética, los oficios donde se plasman las medidas de protección implementadas en el presente caso y comunicaciones por correo electrónico. Adicionalmente manifestó la existencia de una persona que puede ofrecer testimonio sobre los hechos que dieron pie a la reunión materia del presente caso.

1.9 En reunión realizada el 19 de octubre de 2023, la Comisión de Ética determinó continuar la investigación del presente caso y convocar a las partes para dar seguimiento al mismo.

1.10 El 24 de octubre de 2023 la Comisión de Ética se reunió con [REDACTED] quien estuvo acompañado de su abogado [REDACTED]. Al inicio de la reunión se presentó un conflicto derivado de que no se encontraba confirmada la asistencia de [REDACTED] por lo que su acceso a la sesión se vio temporalmente obstaculizado. Aunque la Comisión decidió continuar con la reunión, este hecho resultó en que [REDACTED] avisara a su punto de contacto la posibilidad de que no pudieran entrar y por tanto que no se presentara. Este incidente fue narrado por [REDACTED] en la grabación de la sesión, que fue solicitada por [REDACTED]. Una vez iniciada la sesión, [REDACTED] dio lectura a un documento en el que insistió en los efectos de la violencia padecida en su persona, incluyendo afectaciones a su salud y en el ejercicio de sus funciones, y enfatizando las afectaciones derivadas del tiempo que ha transcurrido desde la presentación de su queja. Posteriormente, los miembros de la Comisión de Ética dialogamos con [REDACTED] para manifestarle algunas dudas de instancias mencionadas por [REDACTED] y que no eran del conocimiento de todos los miembros de la Comisión, especialmente los de más reciente integración, por lo que se pidió a [REDACTED] comunicar la información que considerara pertinente a esta Comisión. Además de la grabación de la sesión, [REDACTED] solicitó a la Comisión la realización de una minuta de la sesión, la entrega de los videos de seguridad correspondientes a los incidentes de violación de las medidas de seguridad reportados por [REDACTED] y un calendario de sesiones de esta Comisión para el tratamiento de su caso. Asimismo, [REDACTED] enfatizó la importancia de que la información manejada en la Comisión sea tratada con estricta confidencialidad, señalando presuntas fugas de información.

1.11 En esta misma fecha, la Comisión de Ética se reunió también con [REDACTED], en compañía de quien fungiría como acompañante y punto de contacto. Al inicio de la reunión se le hizo saber [REDACTED] y su acompañante del carácter estrictamente confidencial de los procedimientos y comunicaciones que se llevan adelante en el marco de la Comisión de Ética del CIDE. [REDACTED] solicitó y se le proporcionó la información de inicio correspondiente a la queja en su contra; haciéndole saber también que el expediente aún estaba en proceso de integración y que se le entregaría con tiempo para conocerla y, en su caso ofrecer un nuevo testimonio y las pruebas que considerara pertinentes. [REDACTED] manifestó su preocupación por el proceso y las condiciones emocionales y psicológicas en las que se ha encontrado, además de las afectaciones que los dichos sobre [REDACTED] han tenido en sus relaciones sociales con integrantes de la comunidad del CIDE. Asimismo, [REDACTED] hizo del conocimiento de esta Comisión la existencia de una resolución del caso llevado por [REDACTED] y otros trabajadores de esta institución contra [REDACTED] ante



una instancia jurisdiccional en materia de hostigamiento laboral, y el fallo dictado a su favor por el cual el CIDE y [REDACTED] fueron condenados a diversas reparaciones, algunas de ellas referentes a los procesos internos de resolución en materia de ética en el CIDE.

1.12 En la misma fecha, mediante correo electrónico, [REDACTED] hizo llegar a esta Comisión una copia de la sentencia judicial en materia de hostigamiento laboral emitida por el Sexto Tribunal Laboral Federal en contra de [REDACTED] por actos de hostigamiento laboral. De esta sentencia, [REDACTED] destacó las recomendaciones al CIDE en relación con los procesos de denuncia en casos de violaciones éticas de la comunidad, particularmente en relación con la obligación del CIDE de sancionar la conducta acreditada a través de su Comité de Ética, reiterando las medidas de protección adoptadas por el mismo. Asimismo, dicha autoridad jurisdiccional condenó al CIDE a "implementar medidas de prevención a situaciones de acoso u hostigamiento laboral, a fin de garantizar un ambiente laboral libre de violencia".

1.13 El 25 de octubre de 2023, esta Comisión tuvo conocimiento de la existencia de mensajes anónimos publicados en la red social "X", antes Twitter, en las que se refieren a [REDACTED] de manera insultante, acusando [REDACTED] de acciones evidentemente negativas que descalifican su trabajo y haciendo referencia a la sentencia en materia de acoso laboral antes mencionada.

1.14 A partir de la información que fue obtenida en las reuniones con las partes en este caso, la Comisión de Ética se reunió el día 30 de octubre para determinar un curso de acción que permitiera la resolución del presente caso. En esta reunión, se acordó la necesidad de realizar una reunión con el Órgano Interno de Control.

1.15 El 31 de octubre de 2023 [REDACTED] hizo llegar a esta Comisión la cronología con los hechos y las pruebas documentales correspondientes en expedientes físicos que fueron entregados en el puesto de trabajo de los integrantes de la Comisión.

En esta cronología se comienza con la asignación de responsabilidades a [REDACTED] relacionadas con los procesos de auditoría y solicitudes de información en el mes de julio de 2022, seguida de información sobre los procesos de su designación como [REDACTED] e incidentes de violencia que involucran a diversas personas de la comunidad del CIDE que no incluyen a [REDACTED]. Posteriormente, la cronología retoma los hechos que llevaron a la queja con la que se da inicio este caso en la Comisión de Ética. A la información hasta aquí relatada se añaden afirmaciones de desconocimiento de su autoridad realizadas por parte de [REDACTED] a una tercera persona, quien se señala como testigo en el presente caso. Posteriormente se abordan las instancias de emisión de medidas de protección tanto de esta Comisión como del Comité de Ética.

De acuerdo con la cronología presentada por [REDACTED] el 8 de noviembre de 2022 [REDACTED] recibió llamadas de números telefónicos desconocidos, en las que se le insulta y descalifica. Al otro día recibió las comunicaciones detalladas en el numeral 1.5. [REDACTED] detalló que informó



de esta situación el 10 de noviembre al encargado del despacho de la Secretaría Académica quien, según afirma, la hizo del conocimiento del Abogado General.

La cronología que presenta [REDACTED] continúa detallando el incidente detallado en el numeral 1.5. En este recuento presentado como parte de la cronología, se agregan instancias de comunicaciones ocurridas durante los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023 entre el Secretario Académico y [REDACTED] sobre el Órgano Interno de Control y las consideraciones de diversos funcionarios del CIDE respecto de su participación en los asuntos de esta Comisión en materia de violencia de género.

Posteriormente, se retoma en la cronología de [REDACTED] el incidente del 10 de enero de 2023 abordado en los numerales 1.4 y 1.5 de este documento, y que se comunica el 16 de enero a diversos funcionarios incluido el Secretario Académico, así como otras instancias referentes a funcionarios del CIDE ajenos al presente caso ante la Comisión de Ética. Posteriormente, la cronología presentada por [REDACTED] retoma su ampliación presentada el 25 de enero de 2023 y la notificación de las medidas de protección emitidas en su contra por el Comité de Ética.

Como una nueva aportación a los hechos reportados en este caso, la cronología de [REDACTED] detalla un incidente ocurrido el 4 de mayo de 2023 que involucró a varias personas que no incluyen a [REDACTED] en este caso ante la Comisión de Ética. Además de otros hechos relacionados con casos ante el Comité de Ética y juicios en órganos jurisdiccionales externos al CIDE.

Otra aportación adicional a los hechos previamente reportados a esta Comisión es lo señalado en la cronología a partir del día 4 de julio de 2023. En esta fecha, [REDACTED] afirma haber notado desperfectos en su automóvil, sin que se señale alguna responsabilidad del hecho y una instancia de comunicaciones entre personas ajenas al presente caso.

La narración de la cronología de [REDACTED] continúa con el incidente del 11 de agosto de 2023 y abordado en el numeral 1.6. Al respecto, como información que no se había presentado previamente, se señala que sus colaboradores se reunieron ese mismo día con el Secretario Académico para informarle de lo sucedido.

La cronología presentada por [REDACTED] indica que el día 20 de octubre de 2023, a las 18:23 horas se le convocó por medio de correo electrónico de la asistente de la Secretaría Académica, a una reunión con la Comisión de Ética el día martes 24, a lo que [REDACTED] respondió solicitando una comunicación por oficio, que se le indicará el motivo de la reunión, así como las personas que asistirían. La sesión, como se indicó anteriormente, se realizó en el día señalado.

La cronología de [REDACTED] continua con la exposición de los eventos detallados el numeral 1.13. Al respecto, [REDACTED] destacó que lo anterior se da después de su solicitud expresa de que se



cuidara la confidencialidad del asunto y que [REDACTED] tuvo conocimiento del hecho por varias comunicaciones de varias personas.

Finalmente, [REDACTED] hizo del conocimiento de esta Comisión dos informaciones de distinta naturaleza. Por un lado, señaló testigos de conductas agresivas por parte de [REDACTED] con otros [REDACTED] de la comunidad. Y, por otro lado, manifestó la integración del expediente entregado como una revictimización fechada el 30 de octubre de 2023.

Acompañando a la cronología aquí descrita, [REDACTED] incluyó información sobre testigos de los hechos y pruebas documentales de los mismos.

1.16 En un correo electrónico enviado en esta misma fecha se notificó a los integrantes de la Comisión de Ética la entrega del expediente integrado por [REDACTED], señalando además que quedaba a la espera de la siguiente documentación: a) acta de la sesión anterior; b) correos electrónicos del OIC sobre el presente; y c) videos correspondientes al incidente reportado el 12 de agosto de 2023.

1.17 En esta misma fecha, mediante correo electrónico, [REDACTED] solicitó ser informado del proceso para recibir la información faltante del expediente de la queja interpuesta en su contra.

1.18 El 9 de noviembre de 2023, mediante oficio, el Secretario Académico comunicó a [REDACTED] sobre el seguimiento de su caso en esta Comisión, informándole que se integró el expediente con la información remitida por parte de [REDACTED] y que se hizo la solicitud de los videos como elementos probatorios faltantes, así como la renovación del compromiso de confidencialidad de la presente Comisión.

1.19 Con la intención de buscar las mejores condiciones institucionales para el manejo del presente caso, el 10 de noviembre de 2023, quienes integramos esta Comisión de Ética nos reunimos con la titular del Órgano Interno de Control y el Abogado General del CIDE. Durante esta reunión se discutieron los procesos institucionales para el tratamiento de casos de ética sin abordar los particulares ni los hechos del mismo.

1.20 El 27 de noviembre de 2023, se informó por medio de correo electrónico dirigido a esta Comisión sobre tres incidentes considerados graves por [REDACTED], relacionados con la comunicación con el Secretario Académico y con incidentes involucrando a personas ajenas a este caso. Todas estas acciones que [REDACTED] consideró "una represalia por defender mis derechos [REDACTED] que se traduce en acoso laboral ascendente y descendente, según lo ha establecido la SCJN".

1.21 En esta misma fecha, la Comisión de Ética se reunió con el objetivo de realizar una consulta a una experta externa en temas de violencia de género, construcción de paz y justicia restaurativa. El objetivo de esta reunión fue buscar alternativas para la posible recomendación



Se testa el nombre y género de las personas involucradas en una queja o denuncia ante la Comisión de Ética, por considerarse Datos Personales que hacen a las personas identificables. Lo anterior, con fundamento en los Art. 3°, fracción IX, y X de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; asimismo, los Art. 118 y 113, Fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

emitida por esta Comisión. No obstante, con motivo de las comunicaciones recibidas por parte de [REDACTED], el Secretario Académico comunicó la determinación de excusarse del presente caso. Esta decisión fue comunicada a [REDACTED] el 28 de noviembre de 2023, indicando también que el Secretario Académico había enviado ya información. Como respuesta, y en la misma fecha, [REDACTED] señaló que el oficio recibido "no lo hizo mediante oficio numerado, ni ofreció ninguna fecha ni los correos electrónicos en donde la titular del OIC no le respondió sobre la atención a mi caso. Tampoco aportó los videos del estacionamiento".

1.22 El 29 de noviembre de 2023, mediante correo electrónico dirigido a los 3 miembros de esta Comisión que se mantuvieron activos en el presente caso, [REDACTED] indicó como nuevo punto de contacto a [REDACTED].

1.23 El día 13 de diciembre de 2024, la Comisión de Ética se reunió para determinar una posible recomendación en el presente caso.

1.24. El día 31 de enero, la Comisión de Ética se reunió con el objetivo de determinar el procedimiento de notificación del presente caso a las partes.

2. EVALUACIÓN DE LAS EVIDENCIAS PRESENTADAS ANTE LA COMISIÓN

2.1 La Comisión de Ética encuentra que existe un proceso de conflicto que ha ido escalando en diversas instancias a lo largo del último año. Lo anterior se manifiesta en el episodio del 14 de octubre de 2022 en el que se dio una presunta agresión por parte de [REDACTED] contra [REDACTED]. Este acto ha tenido un impacto en la salud y el bienestar de [REDACTED], pero además ha tenido un impacto significativo en el ejercicio de sus funciones. No obstante, la información con la que cuenta esta Comisión indica que el incidente del 14 de octubre de 2022 es parte de un conflicto que involucra a varias personas en la comunidad del CIDE y que ha venido desarrollándose en instancias de resolución internas y externas. Como muestra de esto se pueden señalar las múltiples instancias de agresiones detalladas en los antecedentes narrados previamente, donde se exponen situaciones de presuntas violencias verbales, psicológicas, laborales, cibernéticas. Si bien en algunos casos no hay evidencia de la participación de [REDACTED] en el presente caso, es necesario llevar adelante una investigación para identificar responsables, pero también como se esbozan en un ciclo de violencia en contra de [REDACTED] y en el marco de conflicto más amplio.

2.2 Se debe tener presente que en la estructura institucional del CIDE existen dos instancias con competencia en materia de ética en el comportamiento de quienes integran esta comunidad. Esta Comisión de Ética responde a los establecido en el Código de Ética del CIDE donde se establecen los principios que deberán seguir quienes integran la comunidad de dicha institución. Por su parte, el Comité de Ética atiende a las disposiciones contenidas en el Código de Ética de la Administración Pública Federal. Si bien pueden existir instancias concurrentes, la comunidad del CIDE incluye a personas que no son funcionarias públicas (estudiantes, por ejemplo) y además lleva adelante actividades en las que se puedan dar situaciones que no están



contempladas en las disposiciones aplicables a la función pública, como puede ser la deshonestidad académica o en la investigación. Lo anterior hace absolutamente necesaria la existencia de esta Comisión de Ética, cuya labor refiere específicamente a las actividades y actos de estudiantes y personal académico; pero también hace pertinente que se determine un espacio adecuado para la resolución de cada caso que se presenta en la comunidad del CIDE.

2.3 La primera instancia en la que [REDACTED] manifiesta una violación de las medidas de protección dictadas por el Secretario Académico, consistentes en la entrada de [REDACTED] al edificio dentro del CIDE donde se encuentra el espacio de trabajo de [REDACTED], no puede considerarse como tal por el solo hecho de su presencia en el edificio. Lo anterior se debe a que las medidas de protección que originalmente fueron dictadas el 17 de octubre de 2022, que si consideraban esta limitación, fueron ajustadas eliminando lo anterior el día 26 del mismo mes y año. Al haber sido notificada esta nueva configuración de las restricciones a [REDACTED], este no tendría elementos para considerar sus acciones del 10 de enero de 2023 como una violación de las medidas de protección y, por lo tanto, abstenerse de las mismas.

2.3 La segunda instancia en la que se manifiesta una violación de las medidas de protección dictadas por el Secretario Académico por parte de [REDACTED] requiere de un análisis de las evidencias ofrecidas por [REDACTED], y de las que pueda ofrecer [REDACTED]. No obstante, quienes integramos la presente Comisión manifestamos nuestra preocupación y atendemos a las afirmaciones de [REDACTED] sobre los procesos de revictimización en las instancias de resolución, que se pueden dar al imponer cargas a [REDACTED] cuando los hechos y actores correspondientes a esta queja se encuentran en discusión de diversas instancias.

2.4 Consideramos también necesario destacar la importancia de que la intervención en este caso pueda atender las múltiples instancias de conflicto que se han dado entre las partes y en relación con otras personas de la comunidad del CIDE.

3. PUNTOS RESOLUTIVOS

3.1 Los distintos hechos de los que ha tenido conocimiento esta Comisión de Ética refieren a acciones de violencia que se dan entre dos actores que son parte de la comunidad del CIDE en cuanto [REDACTED]. Además del impacto personal que han tenido los hechos de los que es objeto la presente resolución, el conflicto y sus consecuencias en el ámbito interno al CIDE no se han dado en relación con sus actividades académicas de manera directa; al contrario, el conflicto se deriva de actos relacionados con la función de [REDACTED] en relación con quien ocupa el cargo de [REDACTED]. Por lo anterior, si bien el presente caso se encuentra actualmente en esta Comisión, el mismo puede ser resuelto en el Comité de Ética que es una instancia cuyas resoluciones refieren directamente al entorno de servidores públicos. La presente Comisión tiene facultades, de acuerdo con el artículo 2 del Código de Ética del CIDE, para decidir sobre conductas que pueden constituir una falta ética. En el caso del personal



académico, el artículo 5 del mismo Código remite a las posibles sanciones contempladas en el artículo 147 del Estatuto del Personal Académico que consisten en amonestaciones, anotaciones en el expediente académico, suspensiones y rescisión de contrato, que pueden ser recomendadas por esta Comisión. No obstante, como fue señalado, tanto los hechos como las afectaciones del presente caso se refieren a la labor de ambas partes derivadas de funciones administrativas. Eso no niega las valiosas e importantes funciones académicas de las partes, pero sí refiere al entorno de resolución más adecuado. De acuerdo con el artículo 24 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, el Comité de Ética "Con una visión preventiva, conocerá de las denuncias presentadas por vulneraciones al Código de Ética o el de Conducta respectivo y, de ser el caso, emitirá una determinación en la que podrá emitir recomendaciones en términos de los Lineamientos emitidos por la Secretaría, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público." Facultades que consideramos particularmente pertinentes en el caso que nos ocupa.

3.2 Tendiendo en consideración lo anterior, así como las disposiciones contempladas en el artículo 1, 2 y 24 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, y las disposiciones y facultades contempladas en el Código de Ética del CIDE, esta Comisión de Ética recomienda que el presente asunto se turne al Comité de Ética del CIDE. En este sentido, retomamos el principio de conexividad por el cual, en diversas materias de índole legal, se considera que diversos asuntos que tienen algún grado de conexión y se encuentran en distintos órganos o expedientes, deben ser resueltos en el mismo órgano para evitar que existan resoluciones contradictorias. De manera fundamental, esto permite no ahondar en los procesos de revictimización que se derivan del hecho de que las víctimas en casos de violencia se vean en la necesidad de relatar los hechos de manera constante en distintas instancias donde sus casos se estén tratando. En este caso en particular, ambas partes han expresado la necesidad de dar parte al Comité de Ética, en donde actualmente ya se llevan adelante otros casos con las mismas partes, pero sin que, hasta el momento, tengamos evidencia de que se estén tomando en cuenta las consideraciones y pruebas presentadas en este caso. Consideramos entonces que la separación en el tratamiento de los casos puede generar una afectación a las partes al no encontrarse la información completa en ninguna de las instancias de resolución, y que es el Comité de Ética la instancia con las facultades para conocer del presente caso con debida atención a la perspectiva de género y orientación a la mejora del clima organizacional. Esto, además, es concurrente con las consideraciones del Sexto Tribunal Laboral Federal sobre la competencia del Comité de Ética en los conflictos en los que participan quienes tienen una función pública en esta institución.

3.3 En atención a lo anterior, esta Comisión considera pertinente, hacer llegar al Comité de Ética la documentación con la que cuenta en el presente caso. Incluyendo la minuta de la reunión con [REDACTED] del 25 de octubre de 2023, los oficios de notificaciones que puedan aún hacer falta y se encuentren en posesión del Secretario Académico, así como las pruebas en video del incidente 11 de agosto de 2023 y reportado el día 12 del mismo mes y año.





3.4. Si bien el presente caso se turna al Comité de Ética del CIDE, consideramos estrictamente necesario y urgente recomendar que se mantengan las medidas de protección que se han emitido en favor de [REDACTED], hasta en tanto no se haya resuelto definitivamente el presente caso, al igual que todas las instancias relacionadas a los hechos y las partes consideradas en este caso. Esta Comisión considera que las medidas de protección deben contemplar la prohibición a [REDACTED] de tener cualquier tipo de contacto, ya sea físico, verbal o por cualquier medio electrónico u otro medio a [REDACTED], fuera del estricto cumplimiento de sus respectivas funciones. En el ejercicio de sus funciones, es pertinente que las comunicaciones se realicen por medios institucionales (oficio y/o correo electrónico). Se deberá prestar especial atención a las instancias en las que se pueda incurrir en invisibilización o negligencia que incida de manera negativa en las funciones de las partes.

3.5 Estas recomendaciones fueron comunicadas de manera verbal a [REDACTED] y a [REDACTED] el día 8 de febrero de 2024.

Así lo resolvió por unanimidad, siendo las 16:30 horas del día 8 de febrero de 2024.

Atentamente,

Dra. Clara García Ayluardo
Miembro de la Comisión de Ética
Directora de la División de Historia

Dr. Gerardo Maldonado Hernández
Miembro de la Comisión de Ética
Profesor Investigador del CIDE

Dra. Lucero Ibarra Rojas
Miembro de la Comisión de Ética
Directora de la División de Estudios Jurídicos

